

Ausmaß und Bestimmungsgründe der Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden: eine empirische Untersuchung mit Firmendaten

Schnabel, Claus; Wagner, Joachim

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Schnabel, C., & Wagner, J. (1996). Ausmaß und Bestimmungsgründe der Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden: eine empirische Untersuchung mit Firmendaten. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 3(4), 293-306. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-353204>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Claus Schnabel, Joachim Wagner*

Ausmaß und Bestimmungsgründe der Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden: Eine empirische Untersuchung mit Firmendaten**

Nach einer knappen Darstellung des theoretischen und empirischen Forschungsstandes über Arbeitgeberverbände in Deutschland werden in diesem Beitrag die Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden und deren Bestimmungsgründe untersucht. Die Auswertung neuer Daten von über 900 niedersächsischen Betrieben zeigt, daß gut die Hälfte der Industriebetriebe, in denen rund zwei Drittel aller Beschäftigten arbeiten, Mitglied eines Arbeitgeberverbandes sind. Die Organisationswahrscheinlichkeit steigt mit der Größe und dem Alter des Betriebes, dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Mitarbeiter und dem Arbeitskampfisiko, und sie geht mit dem Ausmaß an internationalem Wettbewerb zurück.

After a brief discussion of the state of theoretical and empirical research on employers' associations in Germany, this paper investigates the membership of employers' associations and its determinants. Using a new set of data on more than 900 establishments in Lower Saxony, it is found that about 50 percent of firms in manufacturing industry (which employ about two-thirds of the total workforce) are members of an employers' association. A firm's probability of being a member increases with the size and the age of the establishment, with union density among its employees, and with the risk of industrial disputes, whereas international competition makes membership less likely.

* Dr. Claus Schnabel, Jg. 1961, Leiter des Referats „Arbeitsbeziehungen“ im Institut der deutschen Wirtschaft, Gustav-Heinemann-Ufer 84-88, D-50968 Köln.

Prof. Dr. Joachim Wagner, Jg. 1954, Universität Lüneburg, Institut für Volkswirtschaftslehre, D-21332 Lüneburg.

** Das Projekt „Das Hannoveraner Firmenpanel“ wird von der Volkswagen-Stiftung gefördert. Unser Dank gilt allen Personen und Institutionen, die die Erhebungsarbeiten unterstützt haben, insbesondere den Betrieben, die sich an der Befragung beteiligt haben. Für wertvolle Kommentare zu einer früheren Version dieses Beitrages danken wir Wolfgang Meyer, Walther Müller-Jentsch und einem anonymen Gutachter dieser Zeitschrift.

Artikel eingegangen: 29.4.96, revidierte Fassung akzeptiert: 26.6.96.

1. Einführung

Trotz ihrer langen, bis 1869 zurückreichenden Geschichte und ihrer großen gesellschaftlichen Bedeutung wurden die deutschen Arbeitgeberverbände in der wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Forschung lange Zeit relativ wenig beachtet. In den achtziger Jahren belebte ein internationales Großprojekt über „The Organization of Business Interests“ (vgl. Schmitter/Streeck 1981) die entsprechende Forschung. In den neunziger Jahren verstärkten eine Reihe organisatorischer Entwicklungen sowohl das akademische als auch das öffentliche Interesse an Arbeitgeberverbänden, wie z.B. der Aufbau von ostdeutschen Verbänden und die Tendenz zur Fusion von Arbeitgeber- und Unternehmerverbänden (vgl. Henneberger 1993; Henneberger/Rosdächer 1995) sowie die Zunahme von Arbeitgeberverbandsaustritten (vgl. Langer 1994; Schroeder/Ruppert 1996) und Verbandsabstinenz (vgl. Ettl/Heikenroth 1996). Dennoch hinkt der Stand der Forschung über Arbeitgeberverbände immer noch deutlich hinter dem der Gewerkschaftsforschung her.

Während über den durchschnittlich bei rund einem Drittel der Beschäftigten liegenden Organisationsgrad der deutschen Gewerkschaften und dessen Einflußfaktoren relativ genaue Erkenntnisse vorliegen (Übersicht bei Schnabel 1993), gibt es kaum entsprechende Informationen über die Arbeitgeberverbände. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) nimmt an, daß in Westdeutschland rund 80 Prozent der Beschäftigten in einem Betrieb arbeiten, der Verbandsmitglied ist. Dabei handelt es sich aber um eine relativ grobe Schätzung, da nicht alle Mitgliedsverbände die Beschäftigtenzahlen ihrer Mitgliedsfirmen kennen bzw. melden und die Organisationsbereiche nicht immer eindeutig abgrenzbar sind.¹ In Ostdeutschland sind laut einer Umfrage vom Frühjahr 1995 nur 27 Prozent der Industrieunternehmen, auf die allerdings 64 Prozent aller Beschäftigten entfallen, Mitglied in einem Arbeitgeberverband (DIW/IWH/IfW 1995; vgl. auch Ettl/Heikenroth 1996). Wenig bekannt ist jedoch, in welchen Merkmalen (abgesehen von der Betriebsgröße) sich die Mitglieder und Nicht-Mitglieder von Arbeitgeberverbänden unterscheiden und welche Faktoren die Organisationswahrscheinlichkeit eines Betriebes beeinflussen.

Ziel der folgenden Untersuchung ist es deshalb, anhand von repräsentativen Betriebsdaten für Niedersachsen die tatsächliche Höhe des Arbeitgeber-Organisationsgrades zu ermitteln und dessen Haupteinflußfaktoren zu identifizieren. Zunächst werden in Abschnitt 2 verschiedene theoretische Erklärungsansätze sowie der Stand der empirischen Forschung skizziert. Mit dem in Abschnitt 3 erläuterten Betriebsdatensatz aus dem Hannoveraner Firmenpanel wird in Abschnitt 4 der Arbeitgeber-Organisationsgrad in der niedersächsischen Industrie hochgerechnet. Ferner werden verschiedene Hypothesen über die Determinanten der Organisationswahrscheinlichkeit ökonometrisch überprüft, und der Einfluß der wichtigsten Variablen

¹ Mündliche Auskunft der BDA; der mit Abstand größte Mitgliedsverband Gesamtmetall weist in seinen Veröffentlichungen entsprechende Daten aus, mit denen sich für Westdeutschland 1994 ein Organisationsgrad von rund 65 Prozent der Beschäftigten errechnen läßt.

wird anhand von Simulationsbeispielen verdeutlicht. Einige Schlußfolgerungen in Abschnitt 5 runden den Beitrag ab.

2. Stand der theoretischen und empirischen Forschung

Die neuere Theorie der Organisationsfähigkeit von Verbänden wird in erster Linie von vier Erklärungsansätzen bestimmt: Der Theorie des kollektiven Handelns (Olson 1968), der Klassentheorie (Offe/Wiesenthal 1980), der Organisationstheorie (Schmitter/Streeck 1981; Streeck 1991) und dem Ressourcenansatz (Traxler 1993). Diese vier Ansätze werden im folgenden kurz skizziert, wobei der Schwerpunkt auf ihren Aussagen zur Bildung und zur Mitgliedschaft von Arbeitgeberverbänden liegt.

Olson (1968) konnte in seiner einflußreichen Theorie des kollektiven Handelns zeigen, daß der Zusammenschluß von Individuen mit Einzelinteressen zu Verbänden zwecks Durchsetzung ihrer kollektiven Interessen keineswegs selbstverständlich ist. Denn die Vertretung kollektiver Interessen impliziert, daß sämtliche Verbandserfolge nicht nur den Verbandsmitgliedern, sondern als öffentliche Güter auch allen interessierten Nicht-Mitgliedern zugute kommen. Wegen der Nicht-Ausschließbarkeit und Nicht-Rivalität beim Konsum dieser öffentlichen Güter ergibt sich ein typisches Schwarzfahrerproblem: Da sie von den Erfolgen der kollektiven Interessenvertretung profitieren können, ohne sich an deren Kosten beteiligen zu müssen, werden ökonomisch rational handelnde Individuen darauf verzichten, dem Verband beizutreten.

Daß es unter diesen Bedingungen dennoch zur Verbandsbildung kommt, erklärt Olson (1968: 130 ff.) mit seiner Nebenprodukt-Theorie: Insbesondere große (latente) Gruppen werden sich nicht auf die Bereitstellung kollektiver Güter wie Lobbyismus oder Abschluß von Tarifverträgen beschränken, sondern das Schwarzfahrerproblem entweder durch Zwang (wie die IHKs) oder durch Bereitstellung zusätzlicher privater Güter zu überwinden versuchen. Beispiele dafür sind Rechtsberatung oder Unterstützungsfonds, die ausschließlich den Mitgliedern zur Verfügung stehen und damit „selektive Anreize“ zum Verbandsbeitritt darstellen.

Eine Implikation von Olsons Theorie ist, daß kleine und große Unternehmen bezüglich einer Mitgliedschaft unterschiedliche Kosten-Nutzen-Kalküle haben dürften. Größere Mitgliedsfirmen mögen dermaßen von kollektivem Handeln (z.B. politischer Repräsentation) profitieren, daß sie nötigenfalls sogar bereit sind, die entstehenden Kosten weitgehend allein zu tragen, und so die Entstehung von Interessenverbänden fördern. Kleinere Gruppen, die durch Mitglieder unterschiedlicher Größe bzw. unterschiedlichen Interesses am Kollektivgut gekennzeichnet sind, haben deshalb eine größere Organisationswahrscheinlichkeit. Arbeitgeberverbände betrachtet Olson (1968: 139 ff.) - gestützt auf die Situation in den USA - als mittelgroße, von Interessenheterogenität geprägte Gruppen, die ihre Interessen freiwillig und unmittelbar organisieren und problemlos Kollektivgüter bereitstellen. Bei den unterschiedlichen institutionellen Rahmenbedingungen in Deutschland dürften Arbeitgeberverbände da-

gegen - wie Gewerkschaften - mit dem Problem der großen Gruppen zu kämpfen haben und deshalb auch selektive Anreize benötigen.²

Auch Offe/Wiesenthal (1980) sind der Meinung, daß sich die Interessen der Arbeitgeber relativ leicht organisieren lassen (zumindest leichter als die der Arbeitnehmer), begründen dies jedoch ganz anders als Olson (1968). Die Grundthese ihrer klassentheoretischen Analyse lautet, daß der Primat privater Akkumulation in kapitalistischen Gesellschaften unterschiedliche Bedingungen und Erfolgsaussichten kollektiven Handelns für Arbeit und Kapital schafft. Arbeitgeberverbände sind demnach im Gegensatz zu Gewerkschaften durch geringere Interessendivergenzen, Repräsentations-, Aggregations- und Exekutionsprobleme gekennzeichnet und weisen deshalb einen höheren Organisationsgrad auf.³

Im Gegensatz zu Offe/Wiesenthal (1980) sieht Streeck (1991) bei den Unternehmen eine größere Interessenheterogenität und verweist darauf, daß die Zahl der Absatzmarktinteressen vertretenden Unternehmerverbände deutlich über jener der Gewerkschaften liegt. Die dagegen annähernd gleiche Zahl von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften wertet er als Indiz dafür, daß sich beide Tarifparteien in der Heterogenität ihrer Arbeitsmarktinteressen und ihrer Organisationsfähigkeit kaum unterscheiden. Streecks (1991) organisationstheoretischer Rückschluß von der beobachteten Verbandsstruktur auf die klassenbedingte Interessenlage steht im Gegensatz zu Olson (1968) und Offe/Wiesenthal (1980), die jeweils aufgrund von Hypothesen über die Interessenlage der untersuchten Gruppen auf deren Organisationsfähigkeit schließen.

Nach Schmitter/Streeck (1981: 48 ff.) wird die Organisationsstruktur von Wirtschafts- und damit auch Arbeitgeberverbänden in erster Linie bestimmt von den Eigenschaften der vertretenen Gruppen („Mitglieder-Logik“) sowie den Eigenschaften politischer Institutionen wie Staat oder Gewerkschaften („Einfluß-Logik“), wobei auch andere funktionale Zwänge („Logik der Zielformierung und der effektiven Zielverwirklichung“) eine Rolle spielen. Jede freiwillige Organisation kann - und muß zumindest in gewissem Maße - vier Arten von Gütern anbieten: solidarische Güter (Mitgliederbeteiligung), öffentliche Güter (Mitgliederrepräsentation), selektive Güter (Dienstleistungen für Mitglieder) und autoritative Güter (Kontrolle von Mitgliedern). Die jeweilige Mischung dieser vier Güter bestimmt den Charakter und die Entwicklung der Organisation. Im Rahmen ihrer „Mitglieder-Logik“ erwarten Schmitter/Streeck (1981) unter anderem teils gegensätzliche Einflüsse der Gruppengröße und -zusammensetzung sowie des internationalen und nationalen Wettbewerbs

² Für Überblicke über diese und andere Kritik an Olson (1968), die u.a. dessen beschränktes Rationalitätskonzept, die Vernachlässigung des sozialen Kontexts und der Zeitdimension sowie die Beschränkung auf eine „Logik der Mitgliedschaft“ (bzw. den Verzicht auf eine „Logik des Einflusses“) betrifft, sei auf Keller (1988) und van Waarden (1992) verwiesen.

³ Eine Modifizierung dieser Thesen erfolgt durch Wiesenthal (1992); kritische Darstellungen finden sich u.a. bei van Waarden (1991) und Traxler (1993).

auf die Organisationswahrscheinlichkeit, so daß für sie die unternehmerische Verbandsbildung besonders leicht und besonders schwierig zugleich ist.

Die in den bisherigen Ansätzen auftauchenden Widersprüchlichkeiten bezüglich der Organisationsfähigkeit von Arbeitgebern und Arbeitnehmern werden im Ressourcenansatz von Traxler (1993: 154 f.) dadurch erklärt, „daß die überlegene Ressourcenausstattung der Unternehmer Verbandsbildung nicht nur erleichtert, sondern auch erschwert. Denn die Unternehmer sind durch ihre Ressourcen in der Lage, ihre Einzelinteressen ungleich konsequenter zu artikulieren als Arbeitnehmer. In den Intra-Klassenbeziehungen zwingt dies die Verbände der Unternehmer, sich stärker als etwa Gewerkschaften an den Eigeninteressen ihrer Mitglieder zu orientieren.“ Während also der Aufbau eines Verbandes bereits durch wenige große Unternehmen erfolgen kann, ist die Sicherung der Mitgliederloyalität schwieriger und der Organisationsbedarf der auch individuell handeln könnenden Unternehmen meist geringer.

Die empirische Relevanz der oben skizzierten theoretischen Erklärungsansätze wird meist mit Daten einer internationalen Untersuchung über organisatorische Strukturen und Aktivitäten von Unternehmerverbänden in neun Ländern - dem sogenannten „Organization of Business Interests (OBI)“-Projekt (vgl. zum Design der Studie Schmitter/Streeck 1981) - zu überprüfen versucht. Streeck (1991) und Traxler (1993) stützen ihre Argumentationen explizit auf diese Daten und die damit gewonnenen Erkenntnisse, daß der Organisationsgrad der Arbeitgeber höher als der der Arbeitnehmer ist und daß es - im Gegensatz zur klassentheoretischen Argumentation von Offe/Wiesenthal (1980) - mehr bzw. stärker spezialisierte Unternehmer- bzw. Arbeitgeberverbände als Gewerkschaften gibt. In Übereinstimmung mit der Theorie von Olson (1968) läßt sich ferner feststellen, daß kleine Gruppen einen höheren Organisationsgrad verzeichnen und daß kollektives Handeln durch eine Größenasymmetrie der Mitgliedsfirmen erleichtert wird, wobei große Firmen einen deutlich höheren Organisationsgrad aufweisen. Zudem wenden Verbände mit Organisationsproblemen, d.h. größere Verbände und Verbände kleinerer Firmen, überdurchschnittlich viel Ressourcen für die Bereitstellung selektiver Güter und entsprechend weniger für öffentliche Güter auf (van Waarden 1992).

Die deutschen Arbeitgeberverbände weisen ein breites Spektrum von Leistungsangeboten auf, das - in der Abgrenzung von Schmitter/Streeck (1981) - solidarische Güter (z.B. Arbeitskreise, Mitgliederversammlungen), öffentliche Güter (z.B. politische Interessenvertretung), autoritative Güter (z.B. Tarifvereinbarungen) und selektive Güter (z.B. Serviceleistungen für Mitglieder, Streikfonds) umfaßt (vgl. Weber 1987). Was die selektiven Güter betrifft, so gehört die finanzielle Unterstützung der Mitglieder bei Arbeitskämpfen zu den ältesten Aufgaben von Arbeitgeberverbänden.⁴ Die Bedeutung der Serviceleistungen für Mitglieder hat im Laufe der Zeit zugenommen (Ohneis 1990). Dazu zählen vor allem Informationsdienste und Beratungsleistungen in allen Fragen der Arbeitsbeziehungen, Vertretung in Arbeitsgerichtsprozes-

⁴ Für Überblicke über die historische Entwicklung der Arbeitgeberverbände und ihrer Funktionen sei auf Erdmann (1966) und Müller-Jentsch (1986: Kap. 10) verwiesen.

sen sowie Weiterbildungsangebote für Mitarbeiter von Mitgliedsfirmen (für detaillierte Überblicke vgl. Weber 1987 und Mono 1994).

Wie eine Unternehmensbefragung von Streeck/Rampelt (1982) zeigt, werden derartige selektive Leistungen von den Unternehmen (insbesondere kleineren und mittleren) geschätzt, aber auch kritisch mit dem Mitgliedsbeitrag verglichen. Neben dem ökonomischen Kosten-Nutzen-Kalkül scheint die Mitgliedschaft in Wirtschaftsverbänden allerdings auch durch solidarische Motive beeinflusst zu werden und oft einen Routinecharakter aufzuweisen. Einer Austrittsentscheidung geht deshalb meist eine mehrjährige Phase der Unzufriedenheit mit dem Arbeitgeberverband voraus, wobei die Hauptgründe in erster Linie Unzufriedenheit mit der von Großunternehmen dominierten Tarifpolitik und mit den Verbandsdienstleistungen sind (Langer 1994; Schroeder/Ruppert 1996).

Wie eine Verbandsumfrage der hessischen Metall-Arbeitgeber (von Vieregge 1993) macht auch eine 1992 durchgeführte Mitgliederbefragung der Arbeitsgemeinschaft Selbständiger Unternehmer (ASU) deutlich, daß kleinere Unternehmen ihre Interessen in Arbeitgeberverbänden schlechter vertreten sehen als größere und dort auch weniger aktive Mitarbeit leisten. Unabhängig von der Unternehmensgröße fällt die Zufriedenheit mit der Tarifpolitik wesentlich geringer aus als mit den sonstigen Verbandsleistungen. Während Kleinunternehmen als Gründe für die Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden in erster Linie deren Informations- und Beratungsdienstleistungen anführen, betonen Großunternehmen vor allem deren Einfluß- und Gegenmachtfunktion gegenüber Gewerkschaften (Hüttenbach 1993).

Die kurzen Überblicke über die theoretische und empirische Literatur haben gezeigt, daß es zwar verschiedene Überlegungen und Erkenntnisse über die Existenzbedingungen, die Struktur und die Leistungen von Unternehmer- bzw. Arbeitgeberverbänden gibt. Allerdings fehlen - zumindest für Deutschland - empirische Untersuchungen darüber, in welchen Merkmalen sich die Mitglieder und Nicht-Mitglieder von Arbeitgeberverbänden unterscheiden und wie hoch der Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände tatsächlich ist. Hier Abhilfe schaffen soll im folgenden eine statistisch-ökonometrische Analyse mit repräsentativen Firmendaten für die niedersächsische Industrie.

3. Der Datensatz

Die Firmendaten wurden im Herbst 1994 für die erste Welle des Hannoveraner Firmenpanels, einer zunächst auf vier Jahre angelegten Stichprobenerhebung in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes in Niedersachsen, erhoben.⁵ Die Grundgesamtheit der Erhebung bildeten alle produzierenden Betriebe, die zum Befragungszeitpunkt der ersten Welle mindestens fünf Beschäftigte hatten. Hieraus wurde eine nach Betriebsgrößenklassen und Branchen geschichtete Stichprobe gezogen, die sowohl

⁵ Vgl. Brand et al. (1996) für eine ausführliche Darstellung dieses Projekts und die Fragebögen der Wellen 1 (1994) und 2 (1995).

eine betriebsproportionale als auch eine beschäftigtenproportionale Gewichtung erlaubt und Hochrechnungen ermöglicht.

Die Daten wurden in persönlich-mündlichen Interviews durch Mitarbeiter von Infratest Sozialforschung in 1025 Firmen erhoben. Die Ansprechpartner im Betrieb waren Mitglieder der Geschäftsleitung oder Personalleitung. Aufwendige Plausibilitäts- und Konsistenzprüfungen sowie telefonische Nacherhebungen sichern eine hohe Datenqualität.

Die Interviews enthielten keine Frage nach der Mitgliedschaft der Betriebe in einem Arbeitgeberverband. Diese für unsere Fragestellung zentrale Information läßt sich jedoch - wenn auch in einigen wenigen Fällen nicht mit absoluter Sicherheit - indirekt aus den erhobenen Informationen gewinnen: Wir wissen, ob ein Betrieb tarifgebunden ist oder nicht, und nur tarifgebundene Firmen können Mitglied in einem Arbeitgeberverband sein - sie müssen dies aber nicht sein, denn einerseits gibt es Haustarifverträge, andererseits allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge. Betriebe mit Haustarifverträgen können anhand der erfragten Angaben zu dem für den Betrieb gültigen Tarifvertrag identifiziert und als Nicht-Verbandsmitglieder eingeordnet werden. Allgemeinverbindlicherklärungen galten in Niedersachsen 1994 in dem für die betrachtete Stichprobe relevanten Wirtschaftsbereich lediglich im Groß- und Einzelhandel, zu dem einige wenige Betriebe, in denen neben Handels- auch Produktionstätigkeiten ausgeführt wurden, zählten. Neun tarifgebundene Betriebe gaben an, daß für sie der Einzelhandels-, Groß- und Außenhandels- oder Großhandelstarif galt. Diese neun Betriebe wurden aus unserer Analyse ausgeschlossen, da wir keine Informationen darüber haben, ob sie Verbandsmitglieder sind oder nicht.

4. Empirische Analyse

Die abhängige Variable in dieser Untersuchung ist also eine einfache Dummyvariable, die angibt, ob ein Betrieb einem Arbeitgeberverband angehört oder nicht. Rechnet man die erhaltenen Antworten repräsentativ hoch, so zeigt sich, daß 50,7 Prozent der niedersächsischen Industriebetriebe Mitglied in einem Arbeitgeberverband sind. In diesen Betrieben arbeiten allerdings 67,2 Prozent aller industriell Beschäftigten. Der hochgerechnete Organisationsgrad der industriellen Arbeitgeber in Niedersachsen liegt damit unter dem von der BDA für Westdeutschland geschätzten Wert von 80 Prozent der Arbeitnehmer. Er liegt aber deutlich über dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Mitarbeiter, der von den Befragten in der vorliegenden Stichprobe auf durchschnittlich 34,4 Prozent geschätzt wurde (Tab. 1).

Den durch die divergierenden Organisationsgrade für Betriebe und Beschäftigte nahegelegten Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Organisationswahrscheinlichkeit verdeutlicht Tabelle 1. Danach sind größere Betriebe tendenziell häufiger Mitglieder eines Arbeitgeberverbandes als kleinere, doch geht der Organisationsgrad bei Großbetrieben ab 1000 Beschäftigte wieder etwas zurück. Der letztere Effekt hängt damit zusammen, daß (zumindest in unserer Stichprobe) in dieser Betriebsgrößenklasse Haustarifverträge weit verbreitet sind.

Tab. 1: Verbandsmitgliedschaft nach Betriebsgröße (Quelle: Das Hannoveraner Firmenpanel, 1. Welle 1994)

Betriebsgrößenklasse (Anzahl der Beschäftigten)	Prozentualer Anteil der Firmen, die Mitglied im Arbeitgeberverband sind
5 - 19	45,8
20 - 49	58,2
50 - 99	59,9
100 - 299	67,3
300 - 999	84,3
1000 und mehr	69,1
insgesamt	50,7

Die Betriebsgröße ist denn auch eine der potentiellen Erklärungsvariablen, die in die nun folgenden multivariaten Probit-Schätzungen der Organisationswahrscheinlichkeit aufgenommen werden. Die oben dargestellten theoretischen Überlegungen und Umfragen lassen vermuten, daß größere Unternehmen deshalb häufiger Arbeitgeberverbänden beitreten, um ihre politischen Interessen besser (bzw. auf breiterer Ebene) vertreten und die verbandliche Interessenvertretung stärker beeinflussen zu können. Neben der allgemeinen Gegenmachtfunktion bieten Arbeitgeberverbände für einzelne Unternehmen auch Schutz vor dem mit der Betriebsgröße steigenden Risiko, von übermächtigen, weil überbetrieblich organisierten Gewerkschaften zum Abschluß ungünstiger Firmentarifverträge gezwungen zu werden. Allerdings steigen mit der Betriebsgröße nicht nur die Nutzen, sondern auch die Kosten einer Mitgliedschaft wie die meist an der Lohn- und Gehaltssumme oder der Mitarbeiterzahl orientierten Beiträge und der Aufwand für die Mitarbeit im Verband. Das Vorzeichen des Schätzkoeffizienten wird zeigen, welcher Einfluß überwiegt.⁶

Um die Möglichkeit einer mit steigender Betriebsgröße erfolgenden Abschwächung oder Umkehrung des erwarteten positiven Firmengrößeneffekts berücksichtigen zu können, wird die Variable Betriebsgröße sowohl in Form der einfachen als auch der quadrierten Mitarbeiterzahl in die Schätzgleichung aufgenommen. Mit einer Dummyvariable für Filialbetriebe soll zudem dafür kontrolliert werden, daß derartige kleine Ableger großer Unternehmen wahrscheinlich häufiger einem Arbeitgeberverband angehören als unabhängige Betriebe gleicher Größe.

Der annahmegemäß mit der Betriebsgröße zunehmende Einfluß der Gewerkschaftsfurcht auf die Organisationswahrscheinlichkeit der Arbeitgeber läßt sich sepa-

⁶ Hier und im folgenden wird also von dem individualistischen Kalkül ausgegangen, demzufolge Unternehmen den aus kollektiven und selektiven Leistungen bestehenden Nutzen mit den monetären und nicht-monetären Kosten einer Mitgliedschaft vergleichen. Keller (1988) interpretiert ein solches Vorgehen als Ausweitung des ökonomisch engeren Ansatzes von Olson (1968).

rat untersuchen, indem man als weitere Erklärungsvariable den gewerkschaftlichen Organisationsgrad der in den untersuchten Betrieben beschäftigten Mitarbeiter in die Schätzgleichung aufnimmt. Ein höherer gewerkschaftlicher Organisationsgrad dürfte nicht nur das Risiko eines Unternehmen erhöhen, von der Gewerkschaft zum Abschluß eines Tarifvertrages aufgefordert zu werden. Er läßt auch die selektiven Leistungen eines Arbeitgeberverbandes wie Information, Beratung und Rechtsvertretung für das einzelne Unternehmen attraktiver werden, wenn ein größerer Teil der Mitarbeiter entsprechende Leistungen der Gewerkschaften in Anspruch nehmen kann. Beide Effekte legen einen positiven Zusammenhang der Organisationsgrade beider Seiten nahe. Problematisch ist allerdings, daß die Daten über den gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Mitarbeiter auf Schätzungen der Unternehmensleitung beruhen und nur für rund zwei Drittel der befragten Unternehmen vorliegen.

Das Alter eines Betriebes dürfte aus zwei Gründen positiv mit der Organisationswahrscheinlichkeit im Arbeitgeberverband korrelieren: Zum einen ist es bei länger existierenden Betrieben wahrscheinlicher, daß sie schon einmal (oder mehrmals) von Arbeitgeberverbänden zu rekrutieren versucht wurden. Zum anderen stammen ältere Betriebe noch aus einer Zeit, als die Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden für die meisten Firmen „eine etablierte Selbstverständlichkeit“ (Streeck/Rampelt 1982: 65) war, die auch nicht hinterfragt wurde oder wird. Während Austritte aus Arbeitgeberverbänden erst nach einer langen Phase der Unzufriedenheit erfolgen (Langer 1994), mag es angesichts veränderter gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Rahmenbedingungen sowie wachsender Kritik am Verbandswesen für jüngere Unternehmen heute naheliegender sein, einem Arbeitgeberverband überhaupt nicht beizutreten. Das Firmenalter wird im Datensatz durch zwei Dummyvariablen repräsentiert, die angeben, ob ein Betrieb vor 1960 bzw. nach 1988 gegründet wurde (also maximal fünf Jahre alt ist).

Zu den wichtigsten Leistungen von Arbeitgeberverbänden zählt der Abschluß von Tarifverträgen, die für ihre Mitglieder bindende Mindestarbeitsbedingungen festsetzen. Die in den erwähnten Umfragen festgestellte, weitverbreitete Unzufriedenheit der Unternehmen mit der Tarifpolitik könnte dazu führen, daß diejenigen Betriebe von einer Mitgliedschaft Abstand nehmen, bei denen die Personalkosten der wichtigste Kostenfaktor sind. Mit einer entsprechenden Dummyvariablen, die die Selbsteinschätzung der Unternehmen bezüglich der relativen Bedeutung von Personalkosten widerspiegelt, läßt sich diese Hypothese grob überprüfen. Neben dem Personalkostenproblem mag auch der internationale Wettbewerbsdruck dazu führen, daß Unternehmen einem Arbeitgeberverband fernbleiben. Ohne die als Zwangsjacke empfundenen tarifvertraglichen Regulierungen könnten derartige Betriebe u. U. leichter in der Lage sein, durch Flexibilisierung der Löhne, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen dem internationalen Wettbewerb standzuhalten. Inwieweit ein Unternehmen internationalem Wettbewerb ausgesetzt ist, wird im folgenden durch den prozentualen Anteil des Exports am Unternehmensumsatz ausgedrückt.

Wie bereits oben ausgeführt, ist die finanzielle Unterstützung im Falle eines Arbeitskampfes eine der ältesten selektiven Leistungen deutscher Arbeitgeberverbände.

Der Nutzen dieser Versicherungsleistung hängt jedoch davon ab, mit welcher Wahrscheinlichkeit ein Unternehmen von einem Arbeitskampf betroffen sein wird. Zwar kann das individuelle Arbeitskampfisiko der einzelnen Betriebe nicht ermittelt werden, doch lassen sich für die niedersächsischen Industriezweige durchschnittliche Streikausfalltage berechnen,⁷ die zumindest ein branchenweites Arbeitskampfisiko widerspiegeln. Anzunehmen ist, daß Betriebe in Branchen mit höherem Arbeitskampfisiko häufiger Schutz im Arbeitgeberverband suchen.

Inwieweit die vorgestellten Variablen die Wahrscheinlichkeit einer Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband beeinflussen, verdeutlichen die in Tabelle 2 dargestellten Ergebnisse der Probit-Schätzungen.⁸ Es zeigt sich, daß in Übereinstimmung mit den obigen Erwartungen größere und ältere Betriebe sowie Filialbetriebe häufiger einem Arbeitgeberverband angehören. Ferner nimmt die Organisationswahrscheinlichkeit mit wachsendem Exportanteil ab, während die grobe Dummyvariable zur Bedeutung der Personalkosten darauf keinen signifikanten Einfluß hat.

Der Vergleich der Spalten (1) und (2) deutet darauf hin, daß auch Branchenfaktoren eine Rolle spielen.⁹ Ein derartiger Brancheneffekt ist das branchenspezifische Arbeitskampfisiko, das in Spalte (3) statt der Branchendummies aufgenommen wurde und das die Organisationswahrscheinlichkeit signifikant erhöht. Desweiteren wurde in Spalte (4) der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Beschäftigten berücksichtigt, der wie erwartet ebenfalls die Neigung der Arbeitgeber zum Verbandsbeitritt erhöht und dabei den Effekt der Firmengrößenvariablen sichtbar abschwächt. Da nur rund zwei Drittel der Unternehmen Angaben über den Organisationsgrad Ihrer Mitarbeiter machten, verringert sich allerdings die Sample-Größe entsprechend.

Tab. 2: Determinanten der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband
(Probit-Schätzungen; abhängige Variable ist eine Dummyvariable der Mitgliedschaft: 1=ja, 0=nein) (Quelle: Das Hannoveraner Firmenpanel, 1. Welle 1994)

erklärende Variablen	Spezifikationen			
	(1)	(2)	(3)	(4)
Konstante	-0,236 (2,33)**	-0,298 (1,77)*	-0,300 (2,85)***	-0,387 (2,95)***

⁷ Gestützt auf Daten der Bundesanstalt für Arbeit und des Landesarbeitsamtes Niedersachsen wurden für 31 Industriezweige die im Zeitraum 1986-1992 durchschnittlich durch Arbeitskämpfe ausgefallenen Arbeitstage je 1.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte berechnet; disaggregierte Daten für längere Zeiträume waren nicht verfügbar.

⁸ Nicht abgedruckte Schätzversuche zeigten, daß weitere verfügbare Kontrollvariablen wie Beschäftigtenstruktur und Ertragslage der Betriebe ohne Einfluß auf die Organisationswahrscheinlichkeit waren.

⁹ Die Hypothese, daß alle geschätzten Regressionskoeffizienten der Branchendummies gleich Null sind, kann aufgrund eines Likelihood-Ratio-Tests auf einem Fehlniveau von 1 Prozent abgelehnt werden.

Firmengröße (Beschäftigtenzahl)	0,225E-2 (5,43)***	0,231E-2 (5,39)***	0,229E-2 (5,50)***	0,111E-2 (2,15)**
Firmengröße quadriert	-0,800E-6 (3,25)***	-0,833E-6 (3,40)***	-0,821E-6 (3,36)***	-0,346E-6 (1,14)
Filialbetrieb (Dummy: 1=ja)	0,459 (2,92)***	0,497 (3,04)***	0,469 (2,99)***	0,383 (1,99)**
gegründet vor 1960 (Dummy: 1=ja)	0,511 (5,33)***	0,461 (4,53)***	0,504 (5,25)***	0,415 (3,43)***
gegründet nach 1988 (Dummy: 1=ja)	-0,383 (1,53)	-0,472 (1,83)*	-0,416 (1,65)*	-0,552 (1,81)*
Personalkosten wichtigster Kostenfaktor (Dummy: 1=ja)	0,049 (0,55)	0,096 (1,02)	0,043 (0,49)	0,032 (0,29)
Exportanteil am Umsatz (in Prozent)	-0,588E-2 (2,41)**	-0,289E-2 (1,06)	-0,517E-2 (2,14)**	-0,711E-2 (2,42)**
Arbeitskampfrisiko (Ausfalltage je 1.000 Beschäftigte)	-	-	0,903E-2 (2,42)**	0,883E-2 (1,97)**
gewerkschaftl. Organisationsgrad (in Prozent der Mitarbeiter)	-	-	-	0,011 (5,63)***
30 Industriedummies	nein	ja	nein	nein
Log-Likelihood	-558,25	-521,53	-555,18	-357,02
Anzahl der Fälle	915	915	915	629

Erläuterung: Werte in Klammern sind absolute t-Werte;

***/**/* bezeichnen statistische Signifikanz auf dem 1/5/10-Prozent-Niveau

Da aus den Schätzkoeffizienten von Probit-Gleichungen direkt nur auf die Richtung, nicht aber auf die Größenordnung der ermittelten Einflüsse geschlossen werden kann, soll letztere nun anhand einiger Simulationen verdeutlicht werden.

Betrachten wir zunächst einmal einen hypothetischen „Durchschnittsbetrieb“ mit 154 Beschäftigten, der kein Filialbetrieb ist, weder vor 1960 noch nach 1988 gegründet wurde, einen Exportanteil am Umsatz von 14,7 Prozent aufweist, dessen Mitarbeiter zu 34,4 Prozent gewerkschaftlich organisiert sind und der aus einer Branche mit mittlerer Streikaktivität (Wert des Arbeitskampfindikators: 7,7) stammt. Für diesen Betrieb A ergibt sich eine geschätzte Organisationswahrscheinlichkeit im Arbeitgeberverband von 55,2 Prozent. Da ein Schätzwert von mehr als 50 Prozent darauf hindeutet, daß ein Betrieb sich eher für als gegen eine Mitgliedschaft entscheidet, kann man folgern, daß Betrieb A ein Verbandsmitglied sein wird (Tab. 2).

Die Rolle der Betriebsgröße für die Organisationswahrscheinlichkeit kann man deutlich machen, wenn man ceteris paribus die Beschäftigtenanzahl dieses Betriebes variiert: Ein ansonsten gleich wie A ausfallender Betrieb B mit fünf Beschäftigten hat eine geschätzte Mitgliedswahrscheinlichkeit von 49,1 Prozent (liegt also unter dem

Schwellenwert von 50 Prozent), für einen ansonsten identischen Betrieb C mit 500 Beschäftigten ergibt sich dagegen ein deutlich höherer Wert von 66,7 Prozent.

Der Einfluß des gewerkschaftlichen Organisationsgrades der Beschäftigten ist aus folgenden Beispielen zu erkennen: Ein Betrieb D, der sich vom Betrieb A nur dadurch unterscheidet, daß in ihm keine Gewerkschaftsmitglieder tätig sind, ist nach unserem Modell kein Verbandsmitglied (geschätzte Organisationswahrscheinlichkeit: 40,2 Prozent). Ist jedoch in einem ansonsten gleichen Betrieb E die Belegschaft mit 70 Prozent stark gewerkschaftlich organisiert, so ergibt sich ein Schätzwert von 69,9 Prozent; dieser Betrieb wird also wahrscheinlich Verbandsmitglied sein.

Die Rolle des Arbeitskampfrikos läßt sich an zwei weiteren hypothetischen Beispielbetrieben verdeutlichen: Betrieb F unterscheidet sich von Betrieb A nur darin, daß er in einer Branche ohne Streiks produziert, und hat dadurch eine geringfügig geringere geschätzte Organisationswahrscheinlichkeit von 52,5 Prozent. Für einen ansonsten identischen Betrieb G aus einer Branche mit sehr hoher Streikaktivität von 70,5 (dem Maximum dieses Indikators in unserer Untersuchung) schätzen wir dagegen eine Mitgliedswahrscheinlichkeit von 75,3 Prozent.

Betrachten wir zum Abschluß dieser Simulationen noch einmal zwei konstruierte Extremfälle: Ein Mittelbetrieb mit 50 Beschäftigten, unter denen sich keine Gewerkschaftsmitglieder finden und in dessen Branche nie gestreikt wird, der weder ein Filialbetrieb ist, noch vor 1960 oder nach 1988 gegründet wurde, und der einen durchschnittlichen Exportanteil aufweist, wird kein Mitglied im Arbeitgeberverband sein (geschätzte Organisationswahrscheinlichkeit: 33,7 Prozent). Ein Großbetrieb mit 2500 Beschäftigten dagegen, dessen Belegschaft zu 70 Prozent gewerkschaftlich organisiert ist und der in einer Industrie mit höchster Streikaktivität produziert, der ebenfalls weder ein Filialbetrieb ist, noch vor 1960 oder nach 1988 gegründet wurde, und einen durchschnittlichen Exportanteil aufweist, ist fast mit Sicherheit (geschätzte Wahrscheinlichkeit: 93,5 Prozent) Mitglied im Arbeitgeberverband.

5. **Schlußfolgerungen**

Die empirische Analyse mit repräsentativen Betriebsdaten für die niedersächsische Industrie hat ergeben, daß gut die Hälfte der Betriebe, in denen rund zwei Drittel aller Beschäftigten arbeiten, Mitglied eines Arbeitgeberverbandes ist. Wie von verschiedenen theoretischen Ansätzen postuliert, ist der Organisationsgrad der Arbeitgeber damit höher als derjenige der Arbeitnehmer, von denen nur rund ein Drittel einer Gewerkschaft angehören. Bemerkenswert ist, daß die Organisationswahrscheinlichkeit der Arbeitgeber desto höher ausfällt, je größer der Anteil gewerkschaftlich organisierter Mitarbeiter im Betrieb ist.

Die multivariate statistische Analyse hat ferner gezeigt, daß neben firmenspezifischen Faktoren wie der Größe und dem Alter des Betriebes auch branchenspezifische Faktoren wie das Arbeitskampfisiko die Organisationswahrscheinlichkeit von Arbeitgebern beeinflussen. Sowohl der positive Betriebsgrößeneffekt als auch der positive Einfluß des Arbeitskampfrikos, das die Bedeutung der selektiven Verbands-

leistung des Streikfonds widerspiegelt, sind mit der auf deutsche Verhältnisse angewandten Theorie kollektiven Handelns von Olson (1968) vereinbar.

Die festgestellte geringere Organisationswahrscheinlichkeit von stark exportorientierten Unternehmen deutet darauf hin, daß diese glauben, ohne branchenweite tarifvertragliche Regelungen besser mit dem internationalen Wettbewerbsdruck fertigwerden zu können. Daß zudem jüngere Betriebe eine tendenziell geringere Neigung zum Verbandsbeitritt aufweisen, kann - mit einiger Vorsicht - als ein Anzeichen für Rekrutierungsprobleme der Arbeitgeberverbände interpretiert werden. Genauere Aussagen hierzu werden vielleicht dann möglich sein, wenn die Daten zukünftiger Wellen des Hannoveraner Firmenpanels zur Verfügung stehen.

Literatur

- Brand, R./Carstensen, V./Gerlach, K./Klodt, T. (1996): Das Hannoveraner Firmenpanel. Forschungsstelle Firmenpanel Diskussionspapier Nr. 1. Universität Hannover.
- DIW/IWH/IfW (1995): Gesamtwirtschaftliche und unternehmerische Anpassungsfortschritte in Ostdeutschland. In: DIW-Wochenbericht, 62: 463-493.
- Erdmann, G. (1966): Die Deutschen Arbeitgeberverbände im sozialgeschichtlichen Wandel der Zeit. Neuwied und Berlin.
- Ettl, W./Heikenroth, A. (1996): Strukturwandel, Verbandsabstinenz, Tarifflicht: Zur Lage der Unternehmen und Arbeitgeberverbände im ostdeutschen verarbeitenden Gewerbe. In: Industrielle Beziehungen, 3: 134-153.
- Henneberger, F. (1993): Transferstart: Organisationsdynamik und Strukturkonservatismus westdeutscher Unternehmerverbände. In: Politische Vierteljahresschrift, 34: 640-673.
- Henneberger, F./Rosdächer, J. (1995): Zur Integration ostdeutscher Arbeitgeberinteressen in das gesamtdeutsche Verbändesystem: Ein Vergleich zwischen Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst. In: Industrielle Beziehungen, 2: 293-311.
- Hüttenbach, U. R. (1993): Selbständige Unternehmer - Nicht verbandsmüde. In: Arbeitgeber, 45: 252-254.
- Keller, B. (1988): Olsons „Logik des kollektiven Handelns“. Entwicklung, Kritik - und eine Alternative. In: Politische Vierteljahresschrift, 29: 388-406.
- Langer, A. (1994): Arbeitgeberverbandsaustritte - Motive, Abläufe und Konsequenzen. In: Industrielle Beziehungen, 1: 132-154.
- Mono, M. (1994): Verbandsmarketing. Wiesbaden.
- Müller-Jentsch, W. (1986): Soziologie der industriellen Beziehungen. Frankfurt/Main und New York.
- Offe, C./Wiesenthal, H. (1980): Two Logics of Collective Action: Theoretical Notes on social Class and Organizational Form. In: Political Power and Social Theory, 1: 67-115.
- Ohneis, G. (1990): Wandel in den Zielsetzungen der Deutschen Unternehmensverbände - Eine systemtheoretische Analyse am Beispiel von BDI und BDA. Dissertation an der Fakultät Geschichts-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften der Universität Stuttgart.
- Olson, M. (1968): Die Logik des kollektiven Handelns. Tübingen.
- Schmitter, P. C./Streeck, W. (1981): The Organization of Business Interests. IIM/LMP Diskussionspapier 81-13. Wissenschaftszentrum Berlin.
- Schnabel, C. (1993): Bestimmungsgründe der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft. In: Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, 38: 205-224.

- Schroeder, W./Ruppert, B. (1996): Austritte aus Arbeitgeberverbänden: Motive - Ursachen - Ausmaß. WSI-Mitteilungen, 49: 316-328.
- Streeck, W. (1991): Interest heterogeneity and organizing capacity: two logics of collective action? In: Czada, R. M./Windhoff-Héritier, A. (eds.): *Political Choice*. Frankfurt/Main und Boulder/Col.: 161-198.
- Streeck, W./Rampelt, J. (1982): Einstellungen und Erwartungen von Unternehmern gegenüber Wirtschaftsverbänden. IIM/LMP Diskussionspapier 82-12, Wissenschaftszentrum Berlin.
- Traxler, F. (1993): Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände: Probleme der Verbandsbildung und Interessenvereinheitlichung. In: Müller-Jentsch, W. (Hg.): *Konfliktpartnerschaft*. 2. Aufl. München und Mering: 141-167.
- von Vieregge, H. (1993): Was Mitglieder bindet - eine Umfrage von Infratest. In: *Arbeitgeber*, 43: 742-745.
- van Waarden, F. (1991): Two Logics of Collective Action? Business Associations as Distinct from Trade Unions: The Problems of Associations of Organisations. In: Sadowski, D./Jacobi, O. (eds.): *Employers' Associations in Europe: Policy and Organisation*. Baden-Baden: 51-84.
- van Waarden, F. (1992): Zur Empirie kollektiven Handelns: Geschichte und Struktur von Unternehmerverbänden. In: Schubert, K. (Hg.): *Leistungen und Grenzen politisch-ökonomischer Theorie*. Darmstadt: 139-168.
- Weber, H. (1987): *Unternehmerverbände zwischen Markt, Staat und Gewerkschaften*. Frankfurt/Main und New York.
- Wiesenthal, H. (1992): Kapitalinteressen und Verbandsmacht - „Two Logics of Collective Action“ Revisited. In: Abromeit, H./Jürgens, U. (Hg.): *Die politische Logik wirtschaftlichen Handelns*. Berlin: 38-61.